

Fonction

CHARGE DE DEVELOPPEMENT RH III.2 (H/F)

Évolutions possibles

Au sein du métier

- [RESPONSABLE EMPLOI ET DEVELOPPEMENT RH IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE DEVELOPPEMENT RH IV.A \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE RECRUTEMENT III.3 \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE RECRUTEMENT IV.A \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE DEVELOPPEMENT RH III.2 \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE DEVELOPPEMENT RH III.3 \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE DEVELOPPEMENT RH IV.A \(H/F\)](#)
- [ASSISTANT DEVELOPPEMENT RH II.2 \(H/F\)](#)
- [ASSISTANT DEVELOPPEMENT RH II.3 \(H/F\)](#)
- [CONSEILLER EN EVOLUTION ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNELS III.3 \(H/F\)](#)
- [CONSEILLER EN EVOLUTION ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNELS IV.A \(H/F\)](#)

A compétences proches

- [CHARGE DE RECRUTEMENT III.3 \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE DEVELOPPEMENT RH III.3 \(H/F\)](#)
- [CONSEILLER EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE III.3 \(H/F\)](#)

Raisons d'être

Le chargé de gestion du développement RH participe à la mise en œuvre de la politique du développement RH. Il/elle contribue à la mise à disposition et la fluidité des ressources nécessaires à l'entreprise. Il/elle met en œuvre les opérations de gestion de l'emploi, des compétences et de carrière, et conseille et accompagne la filière RH dans l'analyse des besoins en développement et la recherche de solutions appropriées.

Selon les organisations, les missions décrites peuvent être exercées dans leur ensemble ou par bloc(s) de spécialisation.

Missions

Participer à la gestion des carrières et la mobilité professionnelle

Déploie, pilote et consolide les campagnes d'entretiens annuels et les revues de personnel

Assiste les entités sur le plan technique pour la mise en place de la revue de personnels, l'identification des candidats aux viviers, le repérage de talents

Participe à l'organisation et l'animation de forums Métiers et d'actions de communication sur les trajectoires professionnelles, les possibilités d'évolution, les aires de mobilité

Contribue aux campagnes de rémunération (augmentation, part variable) et, renseigne sur les dispositifs financiers d'accompagnement financier liés aux promotions, aux réorientations et aux mobilités

Contribuer à la gestion de l'emploi et le comblement de postes

Contribue à l'élaboration du plan de comblement des postes, des plans de succession et du plan de recrutement et de promotion, et suit leur réalisation

Contribue à la constitution et à la gestion des viviers en participant à l'organisation et à la mise en œuvre des opérations de promotion et de mobilité

Contribue à la préparation des comités de comblement et met en œuvre des décisions

Contribuer aux opérations de recrutement et de réorientation

Participe à l'organisation des opérations de recrutement, à la gestion des sélections et des recrutements et à leur mise en œuvre

Contribue aux opérations de réorientation des personnels dans le cadre de l'optimisation des reclassements

Participer au développement des compétences

Participe à l'organisation, la mise en œuvre et le suivi des opérations liées à l'alternance, en interaction avec les partenaires éducatifs

Recueille et synthétise les besoins en termes de développement des compétences suite à la campagne d'appréciation, contribue à l'élaboration des plans de formation et suit de leur déploiement en relation avec les acteurs de la formation

Participer au pilotage et à la gestion de l'emploi

Participe à l'élaboration des outils de pilotage de l'activité RH

Suit et analyse les résultats RH, identifie les écarts

Contribue au contrôle de gestion sociale afin de permettre la programmation des flux, la prévision de la masse salariale et des coûts RH...

Compétences

Comportementales Socles

Orientation client

Enrichir l'expérience client en adoptant une posture de service et de conseil et développer une relation de confiance durable. Anticiper, analyser, comprendre les besoins et attentes de ses clients pour apporter des réponses personnalisées. S'appliquer à améliorer la satisfaction client et mesurer son niveau de satisfaction.

Culture du changement et de l'innovation

Encourager et accompagner le changement et les initiatives d'amélioration dans un environnement complexe et incertain. Expérimenter, tester, évaluer en s'appuyant sur de nouvelles méthodes, y compris numériques. Comprendre et susciter l'innovation en remettant en question les usages et en osant être pionnier. Etre dans une dynamique d'identification et d'apport de nouveautés dans son activité en osant sortir du cadre pour penser le problème en dehors de ses limites et de ses moyens lorsque la situation le demande.

Coopération et ouverture

Construire et faire vivre des réseaux informels ou structurés d'individus ou de groupes en s'appuyant sur les outils collaboratifs comme les réseaux sociaux internes. Participer individuellement à l'atteinte d'un résultat collectif en favorisant l'entraide et le partage de connaissances. Savoir fédérer les parties prenantes d'un projet autour d'un objectif commun et établir des partenariats. Faire preuve d'écoute active vis-à-vis de ses interlocuteurs et prendre en compte leurs problématiques et les objections émises dans ses actions et prises de décision. Etre ouvert(e) d'esprit et curieux(se) au sein de son environnement.

Orientation résultats

Engager des actions et mobiliser en toute autonomie des ressources (financières, matérielles, techniques, numériques et humaines) pour atteindre des performances durables dans le respect des principes éthiques, de qualité de vie et de RSE. Savoir être proactif et fixer, pour soi et/ou pour d'autres, des objectifs ambitieux et exploiter des opportunités pour aller au-delà des attendus.

Digital et Data

Outils, bureautique, applicatifs et logiciels

Maitriser les applicatifs et logiciels de son domaine d'activités, y compris les processus dématérialisés et les modes de fonctionnement afférents (workflows de validation, outils collaboratifs, etc.). Respecter ou garantir les règles de confidentialité selon son niveau de responsabilité.

Efficacité professionnelle

Processus métier

Savoir traiter les opérations en s'assurant de leur bonne exécution, selon les procédures et modes opératoires en vigueur, ainsi que l'ensemble des processus en lien avec son périmètre d'activité.

Analyse du besoin Client / Partenaire / Collaborateur

Comprendre, analyser et challenger les besoins et attentes de ses clients / partenaires / collaborateurs, en prenant en considération leurs contraintes et les risques associés. Conseiller et alerter au regard de leurs choix.

Analyse et traitement de l'information

Recueillir / synthétiser de l'information, savoir mettre en place, cadrer et piloter / réaliser des études

qualitatives et/ou quantitatives en tirant des enseignements des résultats obtenus.

Précision et rigueur

Être précis(e) dans l'exécution de ses tâches pour ne pas faire d'erreur. Contrôler son propre travail pour réduire le risque d'erreur et fiabiliser les résultats.

Relation Client

Appui et Conseil

Apporter conseils, propositions et informations utiles au client / partenaire, le challenger et l'alerter à bon escient et rechercher des solutions aux besoins exprimés en prenant en compte les impacts potentiels.

Risques et réglementation

Cadre législatif et réglementaire

Savoir traiter les connaissances relatives aux réglementations, processus internes et législations en vigueur sur son domaine d'intervention.

Techniques RH

Evaluation et reconnaissance

Savoir utiliser / concevoir des dispositifs d'évaluation de la performance / des compétences (people review, etc. . .) et de reconnaissance de l'engagement des collaborateurs (financiers et non financiers).

Recrutement

Savoir utiliser les différents outils et techniques de sourcing, de conduite d'entretiens et de recrutement de candidats en interne (mobilité) ou en externe afin de sélectionner les meilleurs profils sur un poste donné.

GPEC

Anticiper l'évolution quantitative et qualitative des différentes formes d'emplois, des effectifs, des métiers et des compétences et mettre en place des plans d'actions pour accompagner les transformations de l'entreprise.

Contrôle de gestion sociale

Analysier, piloter et optimiser les charges RH notamment les différentes composantes du coût du travail : effectifs, masse salariale, absentéisme, structures, formation, . . .

Environnement de travail

Siège Groupe/Branches

Entités nationales ou territoriales

Relations internes/externes

Filière RH

Equipes fonctionnelles

Equipes opérationnelles

Universités

EMRG/CEP

Prestataires externes

Famille

Filière

Métier

Répartition des effectifs

- □
Banque postale
- □
Groupe - siege
- □
Bgpn reseau
- □
Services-Courrier-Colis

Effectif de la fonction

De 10 à 49